



[Handwritten signatures]
Isabel

ATA Nº 1

Aos dez dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e seis, no edifício da junta de freguesia de Pindelo dos Milagres, pelas vinte horas, teve lugar a reunião do júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional (Auxiliar de Serviços Gerais) do mapa de pessoal desta Freguesia, aprovado pela Assembleia de Freguesia para o ano corrente, cuja abertura foi autorizada por deliberação da Junta de Freguesia de treze de março de dois mil e vinte e seis.

Estiveram presentes os seguintes membros do júri:

Presidente: Manuela Rodrigues da Cunha Oliveira, Tesoureira;

Vogais efetivos: Marília de Almeida, Engenheira Florestal e Isabel Alexandra Mourão Nogueira Oliveira, Gerente de Loja.

A reunião teve a seguinte **ordem do dia**:

Ponto 1- Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos

PONTO 1- DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E RESPETIVA PONDERAÇÃO DE CADA UM DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS

Em conformidade com a referida deliberação de abertura do procedimento concursal, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

a) Prova de Conhecimentos (PC), 1º método de seleção obrigatório, com a ponderação de 60%, visa avaliar os conhecimentos académicos e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A PC será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, revestirá a forma escrita, natureza teórica, composta por perguntas de resposta múltipla, curta com casos práticos. Terá a duração de 60 minutos e incidirá sobre as seguintes matérias: Funções a desempenhar pelo assistente operacional;



[Handwritten signatures]
Isabel

Papel e atitude do assistente operacional no local de trabalho;

Trabalhador em funções públicas: direitos, deveres, sanções e garantias dos trabalhadores; acumulação de funções; ausências ao serviço; tempo e prestação de trabalho.

Conhecimentos básicos de língua portuguesa e de matemática.

Legislação de referência (na sua versão atualizada, a qual pode ser consultada em www.dre.pt):

Lei nº35/2014 de 20.06, que aprova a Lei do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual e Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12.09, na sua redação atual, na parte que respeita às matérias atrás indicadas.

O grupo I será valorado com 8 valores e incide sobre trabalhador em funções públicas: direitos, deveres, sanções e garantias dos trabalhadores; acumulação de funções; ausências ao serviço; tempo e prestação de trabalho.

O grupo II será valorado com 12 valores e incidirá sobre os restantes temas.

É permitida a consulta da legislação de referência, não anotada.

Durante a realização da prova não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

Será garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção da prova.

b) Avaliação Psicológica (AP), 2º método de seleção obrigatório, sem ponderação quantitativa, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é realizado numa única fase.

Na realização da AP será garantido e observado: a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo e o respetivo resultado tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista unitária de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

A AP é valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.



Isabel

c) Entrevista de Avaliação de Competências(EAC), método de seleção facultativo, com a ponderação de 40%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, e terá a duração de 30 minutos.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme o perfil de competências previamente definido, e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes:

- Orientação para o serviço público
- Trabalho de equipa e cooperação
- Relacionamento interpessoal
- Responsabilidade e compromisso com o serviço
- Orientação para a segurança.

A Classificação Final (CF) dos candidatos com aprovação em todos os métodos de seleção, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e é o resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = ((0.60 \times PC) + (0.40 \times EAC)).$$

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras de cada um dos postos de trabalho em causa (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de requalificação) são aplicáveis os seguintes métodos de seleção (salvo se, no formulário de candidatura, expressamente afastarem a aplicação dos métodos de seleção obrigatórios, caso em que lhes serão aplicados os métodos atrás descritos):



Isabel

a) Avaliação Curricular (AC), 1º método de seleção obrigatório, com a ponderação de **40%**, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação acadêmica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, onde serão considerados os seguintes parâmetros:

- habilitações acadêmicas (HA);
- formação profissional (FP);
- experiência profissional (EP); e
- avaliação do desempenho (AD), de acordo com os seguintes critérios:

i) Habilitações Acadêmicas (HA), serão ponderadas numa escala de 18 a 20 valores, do seguinte modo:

- Posse da escolaridade obrigatória: 18 valores;
- Posse de habilitação superior: 20 valores.

ii) Formação Profissional (FP): serão ponderadas, numa escala de 0 a 20 valores, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, realizadas nos últimos cinco anos (entre 2026 e 2020), sendo contabilizado o total das horas de formação, do seguinte modo:

Sem formação: 4 valores;

Com formação: 4 valores, a que acresce:

- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração igual ou inferior a 7 horas: 0,25 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração entre 8 e 14 horas: 0,50 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração entre 15 e 35 horas: 0,75 valores;
- Ações de formação, estágios, seminários, cursos de formação com duração superior a 35 horas: 1 valor.

Para efeitos de valoração considera-se que um dia de formação corresponde a sete horas.



Isabel

Não será considerada a formação que não seja devidamente comprovada com a apresentação do respectivo certificado.

iii) Experiência profissional (EP): este parâmetro será valorado tendo em conta a antiguidade no exercício de funções públicas com relevância e incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das atividades exercidas, ponderado numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os anos completos de serviço:

Com experiência menor ou igual a um ano de serviço: 10 valores;

Acresce 1 valor por cada 365 dias de serviço.

Apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à ocupação do posto de trabalho a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

iv) Avaliação do desempenho (AD): será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período (não superior a 3 anos), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte valoração:

De 1 a 1,999 valores (Inadequado) = 8 valores;

De 2 a 3,999 valores (Adequado) = 16 valores;

De 4 a 5 valores (Relevante) = 18 valores;

De 4 a 5 valores (Excelente) = 20 valores.

Nos casos em que os candidatos não tenham sido objeto de avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, a classificação a atribuir será de 16 valores.

Nos casos em que os candidatos não tenham sido objeto de avaliação de desempenho, por razões que lhe sejam imputáveis, a classificação a atribuir será de 8 valores.

A classificação final da AC é calculada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = ((HA \times 0,30) + (FP \times 0,30) + (EP \times 0,25) + (AD \times 0,15))$$

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), 2º método de seleção obrigatório, com a ponderação de 40%, visa obter informações sobre



Isabel

comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC será avaliada numa escala de 0 a 20 valores e terá a duração de 30 minutos.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme o perfil de competências previamente definido, e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes:

- Orientação para o serviço público
- Trabalho de equipa e cooperação
- Relacionamento interpessoal
- Responsabilidade e compromisso com o serviço
- Orientação para a segurança.

c) Avaliação Psicológica (AP), método de seleção facultativo, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é realizado numa única fase.

Na realização da AP será garantido e observado: a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo e o respetivo resultado tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista unitária de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

A AP é valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Concluída a aplicação dos referidos métodos de seleção, a classificação Final (CF) dos candidatos com aprovação em todos, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e é o resultado da média aritmética ponderada das classificações



quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = ((0,60 \times AC) + (0,40 \times EAC))$$

Em conformidade com a Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.

É excluído do procedimento concursal o candidato:

- a) que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, ou falte à sua realização, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes;
- b) que tenha obtido um juízo de *Não Apto* na Avaliação Psicológica.

Nos casos em que os métodos de seleção são avaliados de forma quantitativa, a classificação é obtida através de médias aritméticas simples ou ponderadas e expressas até às centésimas.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto art. 24º da Portaria nº 233/2022, de 09.09.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião pelas onze horas, da qual se lavrou a presente ata, que após ter sido lida em voz alta, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os presentes.

A presente ata vai ser publicitada no sítio da internet desta Freguesia, em cumprimento do disposto no nº5 do artigo 11º da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro.

O júri,

Manuela Oliveira

Paulo de Almeida

Isabel Rogueira